

福祉マンパワー対策における労働市場の分析 (3)

佐々木 隆 志

はじめに

- I. 福祉マンパワー養成の現状分析
 - II. 福祉労働市場の求人と求職の分析
 - III. 「平成17年度介護労働実態調査」の分析
 - IV. 社会福祉人材確保施策の分析
- おわりに

はじめに

本稿の目的は、前稿¹⁾に続いて社会福祉分野におけるサービスの質の向上を目指した取り組みのなかで、その最も要となる「福祉マンパワー」(社会福祉専門従事者)の労働実態について求職と求人の関係から分析しその現状を把握することにある。

厚生労働省は、2006(平成18)年9月11日フィリピン人看護師及び介護福祉士を2年間で最大1,000人受け入れすると発表している。これは、日本とフィリピンが2006(平成18)9月9日、経済連携協定(EPA)の署名に基づくものである。具体的には看護師400人、介護福祉士600人で受入れ対象者はフィリピンで看護師や介護福祉士の資格を持つ者が、日本へ入国後6ヶ月間の日本語研修を得て、日本の高齢者介護施設や病院等で就労することになる。また、日本人と同等以上の報酬が約束されている。但し、看護師は3年、介護福祉士は4年の期限内に日本の国家試験に合格できなければフィリピンへ帰国しなければならない。日本の国家資格を取得すれば、本人が希望する限り日本での就労が可能となる仕組みである。

このような背景には、介護福祉及び医療の分野で1991(平成3)年の福祉人材確保法の「保健・医療・福祉」マンパワー対策本部中

間報告を受けてのものである。福祉マンパワーについて海外の人材起用も可能になった現状のなかで、日本の労働実態について以下みてもみる。「高齢者介護の現場で、人手不足が深刻になっている。景気が回復し、労働条件の良い他職種に人材が流れているため、高齢者介護分野の7月の有効求人倍率は、全産業平均の倍近い2.03倍。団塊世代の高齢化で介護需要の急増も見込まれるなか、国も介護職員の労働環境の改善に乗り出した」²⁾

この記事が示すように、社会福祉の労働市場においては、景気が回復すると他分野に人材が流れる傾向にあり、不景気になると介護分野をはじめとする社会福祉の領域へ求職する者が増加するといわれている。また、高齢者や障害者の介護を担う介護福祉士を養成する専門学校などで学生を取りやめるところが出始めている。高齢化による介護需要増を当て込んだとみられる養成課程(学科)定員の増加に対して、応募者が足りず定員割が続出しているためだが、背景には、少子化や労働

2) 2006(平成18)年9月18日(月)読売新聞、13版、「仕事キツイ、給料安い高齢者介護人手不足」記事より。

3) ホームヘルパー」の養成については、平成3年厚生労働省がカリキュラムを統一、3級、2級、1級となっている。ホームヘルパーは介護保険法が始まり「訪問介護員」の名称になり、主な業務として高齢者の家庭等を訪問して、入浴・排泄・食事等・介護、衣類の洗濯、住居等の掃除、生活必需品の買物、関係機関との連絡、生活・身上・介護に関する相談・助言等の業務を行う者である。

1) 佐々木隆志「福祉マンパワー対策における労働市場の分析(2)」『環境と経営 第12巻、第1号(通算第23号) 静岡産業大学経営研究科、2006年6月、pp43~50.

〈表1〉社会福祉従事者数の推移

(単位:千人)

	平成2 (1990)年	平成7 (1995)年	平成10 (1998)年	平成12 (2000)年	平成14 (2002)年	平成15 (2003)年	平成16 (2004)年
社会福祉従事者数	751	970	1,162	1,277	1,412	1,555	1,645

〈表2〉社会福祉士・介護福祉士資格登録者数の推移

	平成2 (1990)年	平成7 (1995)年	平成10 (1998)年	平成12 (2000)年	平成14 (2002)年	平成15 (2003)年	平成16 (2004)年	平成17 (2005)年	平成18 (2006)年
社会福祉士	527	5,309	13,650	24,006	38,157	48,409	58,952	70,968	71,265
介護福祉士	7,323	62,503	131,636	210,732	300,627	351,267	409,369	467,701	554,884

※厚生労働省資料をもとに作成。平成18(2006)年2月末時点の数字。

実態に見合った収入が得られないなど若者の介護職離れがある、との指摘がある。国は将来、「ホームヘルパー資格」³⁾を介護福祉士に統一する方針を示しており、定員割れで介護不足の懸念も出てきた。静岡県内の養成校では志願者安定の状態を保っている。⁴⁾

以上のような現状のなかで福祉労働者の実態はどのようになっているか考察してみる。

I 福祉マンパワー養成の現状分析

現在、社会福祉分野における代表的な資格は社会福祉士と介護福祉士資格がある。日本の社会福祉従事者数は、2005(平成17)年には約170万人を超えたと推測されている。表1に示すように、1990(平成2)年では75.1万人、2000(平成12)年には127.7万人となり2004(平成16)年では164.5万人となっている。

社会福祉従事者は、1980(昭和50)年には約58万人であり平成元年の「高齢者保健福祉推進十ヶ年戦略(ゴールドプラン)以降、増加している。さらにその専門職養成のなかで重要な位置付けは、「社会福祉士及び介護福祉士法」(昭和62.5.26.法律30)の制定である。この資格により、社会福祉の現場において大きな契機となっている。即ち、この資格以前の社会福祉分野における資格は、保育士資格と福祉事務所等ケースワーカーの社会福祉主事任用資格のみである。この社会福祉士及び介護福祉士の資格制度により、社会福祉

現業職員の相談援助(ケースワーク)と介護業務(ケアワーク)分野が確立してきたのである。よって、表2で示すとおり社会福祉士及び介護福祉士資格登録者数の推移は1990(平成2)年では、社会福祉士527人、介護福祉士7,323人となっている。その後、2006(平成18)年2月現在では、社会福祉士71,265人である。介護福祉士は468,304人となっている。このような状況のなかで、専門職養成校が年々増え続け、通信制の課程も含めれば、現在、社会福祉養成校256校(平成18年6月4日現在)、介護福祉養成校427校となっている。このように養成校増加に伴い、「介護福祉士は増加を続け、2006(平成18)年5月現在で54.5万人となり、介護施設に勤務する職員の4割は、介護福祉士の資格を有し、介護現場の中枢として活躍している」⁵⁾

5) 厚生労働省の諮問機関「これからの介護を支える人材についてー新しい介護福祉士の養成と生涯を通じた能力開発に向けてー」介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会、資料による。2006年7月5日。

6) 「介護福祉士」は、1987(昭和62)年5月に国会で成立し、1988(昭和63)年の4月に施行された「社会福祉士及び介護福祉士法」に基づく国家資格であり、「介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき、入浴、排泄、食事その他の介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者」(法第2条第2項)である。介護福祉士制度は、「増大する、老人、身体障害者等に対する介護需要」に対応するために、「誰もが安心して、老人、身体障害者等に関する福祉に対する相談や介護を依頼することができる専門的能力を有する人材を養成、確保」することを目的として創設されたものである。(⁷⁾は社会福祉士及び介護福祉士法案提案理由説明より引用)。

4) 2006(平成18)年9月20日(水)静岡新聞、記事参照のこと。

また、「介護福祉士」⁶⁾の現状をみてみると2005（平成17）年9月現在では、約46.8万人であり、その男女別では、女性79.6%と8割を占め、年齢別では、20歳代から30歳代前半で全体の半数以上を占めている。また、2004（平成16）年10月～2005（平成17）年9月の資格取得者の状況をみると、男女別では女性75.2%、年齢別にみると、20歳代前半層が31.8%で最も多く、全資格取得者に比べて男性と若年者の割合が高くなっている。

介護福祉士制度については今日までその社会の取り巻く状況が大きく変化していることをふまえ、2006年1月以降「介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会」を開催し報告書をまとめている。改正の方向性は以下の通りである。

1. 介護福祉士資格制度改正の方向

今後の資格取得方法については、多様な人材を確保する観点から養成施設ルート、実務経験ルート、福祉系高校ルートの3つのルートを残しつつも、各ルートを通じ質の全般的向上を図るため、教育内容の充実（カリキュラム・シラバスの抜本的見直し）を行うとともに、すべての者について一定の教育プロセスを経たのちに国家試験を受験するという方向で一元化を図る。具体的には以下のように改正する。

養成施設ルートについては、教育内容の充実を図った上で、卒業後（卒業見込みも含む。）に国家試験を課す。実務経験ルートについては、国家試験受験資格について、現行の3年の実務経験に加え、理論的、体系的学習を行うための一定の養成課程（例えば6か月以上の養成課程又は1年以上の通信課程）を課す。福祉系高校ルートについては、3年間の課程又は4年課程において、教育内容の充実後の養成施設と同等の教育を行う場合は、従来どおり卒業後（卒業見込みも含む。）に国家試験受験資格を付与する。なお、教育内容が養成施設と同等のレベルに満たない福祉系高校（現在は専門科目の教育時間1190時間）については、高校卒業後、一定の実務経験（9ヶ月程度）を経ることを国家試験受験の要件と

する。

実務経験ルートのうち、ホームヘルパー研修体系の見直しにより2006年度〔平成18年度〕から導入される介護職員基礎研修を修了した者については、実務経験2年で国家試験受験資格を付与する。「実務試験のあり方」について、国家試験は、筆記試験と実技試験からなっているが、実技試験は、介護福祉士として必要な技能について一定の水準に達しているかどうかを問うものであり、原則として維持すべきと考えるが、養成施設卒業者（同等の教育内容の福祉系高校も同様）については、試験実施体制の問題も考慮し、免除する。また、実技試験対象となる実務経験ルートの者についても、介護技術講習会修了者については、現行同様、実技試験免除措置を維持する。なお、介護技術講習の受講を進めていくために、現在講習を行っている介護福祉士養成施設協会の協力を得て、講習の受講機会の拡大を図っていくべきである。上記の改正の方向性に対して具体的に教育内容（カリキュラム・シラバス）の充実が示されており、具体的には介護福祉士のあり方及びその養成プログラムの見直し等に関する検討会で以下のように教育内容の基本的な考え方を示している。

2. 教育内容の基本的な考え方

①介護福祉士の教育内容については、現行の科目・カリキュラム・シラバスにとらわれず、今日的視点で抜本的に見直す必要がある。

②介護福祉士の国家資格に求める水準は、介護を必要とする幅広い利用者に対する基本的な介護を提供できる能力とする。このため、養成課程における教育内容も幅広く基本的な内容とし、資格取得後の現任研修等による継続的な教育を視野に入れた内容とする。

③養成課程は、現在2年制1,650時間以上を基本としているが、介護ニーズの変化に対応できるよう教育時間、教育内容の充実を図るべきである。

④教育年限については、介護を必要とする者の多様なニーズに対応する観点から、3年制とすべきという意見もあるが、現段階では将来的な課題とし、当面は2年制の中で教育

時間を1800時間程度まで増やすことが現実的であると考えられる。

⑤なお、現状においても、教育内容を充実し3年制以上の養成課程としている養成施設もあるが、上記の充実後の1800時間は最低の基準であり、より充実した教育への自主的な取組みは評価・推奨されるべきものである。

これらの改正案のなかで、資格取得の方法についても基本的な見直しがされている。現在の資格取得方法については、①養成校卒業後資格取得、②実務経験3年後国家試験受験資格、③福祉系高校卒業後の国家試験・資格取得の3つがある。近い将来では、現行の養成施設卒での資格取得制度は廃止され、全ての過程において国家試験を受験し、「介護福祉士の資格（登録）」をする仕組みとなることが予想される。

また、基本的な考え方③に示した現行1650時間から1800時間程度になり、150時間増加されることになる。この科目は示されていないが、「人間と社会」倫理、心理、法律、情報処理等、社会保障の制度、「こころとからだのしくみ」に関する領域である。

以上述べてきたように、福祉マンパワー養成については、養成施設の履修科目・教育内容の抜本的見直しが予定されている状況にある。これらの改正の基本的視点は、「介護の現場を踏まえた実践的教育を」目標にしており、その為、介護現場の情報を収集し、アセスメントを行い、介護計画、実施、評価の介護過程に対応できる人材の養成を目指している。また、2006（平成18）年4月よりの改正保険法による小規模多機能型居宅介護事業や地域密着型サービス、居住系サービスやユニットケア等への新しい方向に対しての具体的対応が介護福祉専門職に求められている。また、介護ニーズの政策の方向では、従来の施設中心から地域・住宅重視の方向性が一層強く示され、また、サービス利用者の尊厳を支えるケアの実現を目指し高い倫理性の涵養とエビデンスに基づくケアがより一層求められ、今介護福祉養成校に求められているものは、さらに質の高い介護福祉教育そのものである。

II. 福祉労働市場の求人と求職の分析

1. 福祉人材の求人状況

社会福祉の求職状況をまとめている「全国社会福祉協議会・中央福祉人材センター」によると、高齢者介護分野の有効求人倍率は2004年度から急激に上昇しており、2006（平成18）年7月には過去最高の1.41倍となっている。この背景には、景気回復が影響しており、より条件の良い業種へ人材が流出していることが伺える。2006（平成18）年4月全国老人福祉施設協議会が300施設を対象にした調査結果では「介護職員の充足状況」について対象施設の6割が不足していると回答している。前者の有効求人倍率を前年比でみると以下ようになる。

〈表3〉有効求人倍率

	4月	5月	6月	3ヶ月平均
2006(平成18)年	1.44	1.38	1.40	1.41
2005(平成17)年	0.97	0.93	0.95	0.95

「福祉新聞」全国社会福祉協議会、第2310号、2006（平成18）年9月25日号

上記のなかでも特に「高齢者介護分野」では、1.91倍と高くなっている。他分野では、「児童・母子福祉」0.30倍、「知的障害者福祉」0.27倍、「身体障害者福祉」0.16倍とそれぞれ1倍を下回っている状況にある。次の職種別でみると、「看護師」5.80倍、「ホームヘルパー」1.41倍、「介護職（ヘルパー除く）」1.61倍で同分野の関係職種が高い傾向にある。有効求人全体でみると「介護職」42%が占めている。次いで、「ホームヘルパー」23%となっている。雇用形態別では、正規職員の有効求人は全体の40%であり、「ホームヘルパー」は22%となっている。求職者の方では、全体の61%は正規職員を希望している。ここにそのミスマッチが生じていることになる。つまり、職を求めている人の多くは正規雇用を希望しているのに対し、雇用者側からの求人割合では、正規雇用は40%にとどまっていることになる。

次に「介護職員」の平均賃金は、平成18年度正規職員（夜勤含む）17万2,497円、2005

(平成17)年度では17万64円と前年対比で低下している。「介護職員」・「非常勤」では、846円となっており前年比で18円上がっている。また、ホームヘルパーの「身体介護」では、1,356円(前年:1,359円)、「生活援助」では1,044円(前年:1,057円)となっている。

以上、社会福祉分野における求人と求職の関係及び賃金状況を考察してきた。その結果、第1に、高齢者・介護分野の人材難はますます深刻であり、景気回復に伴う民間企業の雇用状況の改善に人材が流れていること。第2に介護保険改正による介護報酬の引き下げなどで雇用条件が悪化していること。第3に人材センターの分析によると、「夜勤を望まない人が多くなった」「パートや臨時職員への応募がほとんどない」と述べている。つまり、福祉職を求める人材及び「潜在的介護福祉士」⁷⁾の雇用促進と求職と求人の関係を雇用形態や賃金体制の中でいかに歩み寄れるかが今後の課題である。

社会福祉基礎構改革でも、マンパワーの確保と質の向上をあげており、人材の確保に対する取組みは急務であると思われる。さらに、多くの高齢者施設の現状では「やや不足気味」47%「慢性的不足」14%となっていることから、多くの現業職員の介護負荷が推測される。

Ⅲ.「平成17年度介護労働実態調査」の分析

財団法人介護労働安定センター⁸⁾では、平成17年11月10日から同年12月10日まで訪問リハビリテーションと居宅療養管理指導を除いた中から無作為に抽出した10,000事業所を対

7) 厚生労働省の調査によると介護福祉士の資格を有し、就労していない「潜在的介護福祉士」は約32万人としている。

8) 「財団法人介護労働安定センター」は、介護労働の総合的支援機関として、平成4年4月に設立された厚生労働省所管の公益法人である。

当センターでは、介護労働者の福祉の増進と介護労働者の魅力ある職場づくりを目指して、雇用管理の改善、能力の開発・向上、介護労働者の適正な需給調整のための援助などに加え、介護サービス事業者への支援も行うほか、図書・情報誌の発行やシンポジウムの開催などを通じて介護労働の重要性の認識と介護労働者の意識の向上を求めるなど、介護労働者等を支援する様々な事業を行っている。

象に「事業所における介護労働の実態調査」を実施している。⁹⁾

本稿ではその実態調査に基づき介護労働の現状を分析してみることとする。介護労働安定センターの実施の調査目的は、介護分野で働く労働者の労働環境に関する問題点を明らかにし、介護事業所による雇用改善のための基礎資料を得るにある。

調査事項は、1. 事業所の状況、2. 労働者の状況、3. 労働時間の状況、4. 賃金の状況、5. 雇用管理の状況、6. 賃金管理の賃金制度の状況、7. 福祉厚生、8. 運営する上での問題点の8つの柱より構成されている。調査対象は、介護保険法で指定された介護サービスも実施する事業所としている。調査は、介護サービスの種類別に居宅系サービスと施設系サービスの12介護サービス事業に分類している。居宅系では、「訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、通所介護、通所リハビリテーション、短期入所生活介護、短期入所療養介護、認知症対応型共同生活介護特定施設入所者、生活介護、居宅療養管理指導、福祉用具の貸与・販売、居宅介護支援事業」である。施設系サービス事業所では、「介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設」の三施設である。

上記事業所の中で有効回答のあったのは2,500事業所であり、法人格別では、「社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)」21.5%、「社会福祉協議会」9.1%、「医療法人」15%、「社団・財団法人」2.9%、「協同組合」2.8%、「民間企業」40.5%、「NPO」4.6%、「その他」3.9%、「無回答」0.6%である。

ここでは前述した8項目の柱の中から、「雇用管理の状況」と「賃金管理・賃金制度の状況」を中心に考察してみる。

賃金の状況では、介護事業所に勤めている労働者の月給平均賃金は224,900円である。

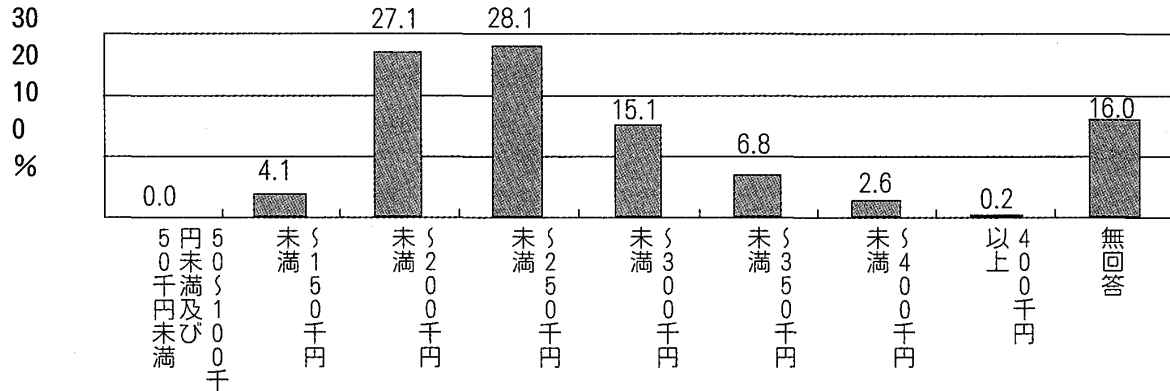
尚、職種別では「訪問介護員」は206,800円、「介護職員」(訪問介護事業所以外で働く

9) 財団法人 介護労働安定センター『事業所における介護労働の実態調査』介護労働安定センター、2006(平成18)年6月。

介護職員)は209,000円、「理学療法士」315,000円、「作業療法士」295,900円となっている。

図1 実賃金階級別割合

実賃金額階級別割合 (月給)
(平均 224.9 千円)



(出典：財団法人介護労働安定センター『事業所における介護労働の実態調査』

介護労働安定センター，2006（平成18）年6月，p13)

次に、図2より「訪問介護員の採用率・離職率」を見てみる。最も多かったのは、非正社員の定型的短時間労働者の33.4%である。また、離職者の総数は、3,872人で離職率は

全体で17.7%であり最も多かったのは、非正社員の定型的短時間労働者の26.9%である。つまり、採用、離職ともに非正社員の定型的短時間労働者が多い傾向にある。

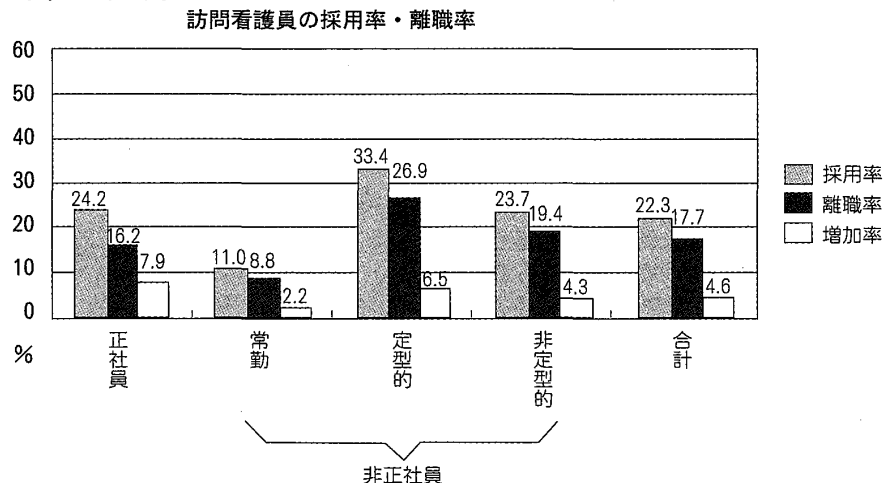
	訪問介護員+介護職員 (面接介護に関わる場合)			訪問介護員			介護職員		
	計(①+②)	①正社員	②非正社員	計(③+④)	③正社員	④非正社員	計(⑤+⑥)	⑤正社員	⑥非正社員
採用率	28.2(33.1)	23.5(21.9)	30.8(33.7)	22.3	24.2	22.1	33.8	23.4	48.1
離職率	20.2(21.4)	16.8(16.9)	22.2(16.9)	17.7	16.2	18.0	22.6	16.9	30.5
増加率	7.9	6.8	8.6	4.6	7.9	4.1	11.2	6.5	17.6

(出典：財団法人 介護労働安定センター『事業所における介護労働の実態調査』

介護労働安定センター，2006（平成18）年6月，p112～p113.

* 採用率、離職率、増加率の算出方法については、同上資料p113参照のこと。

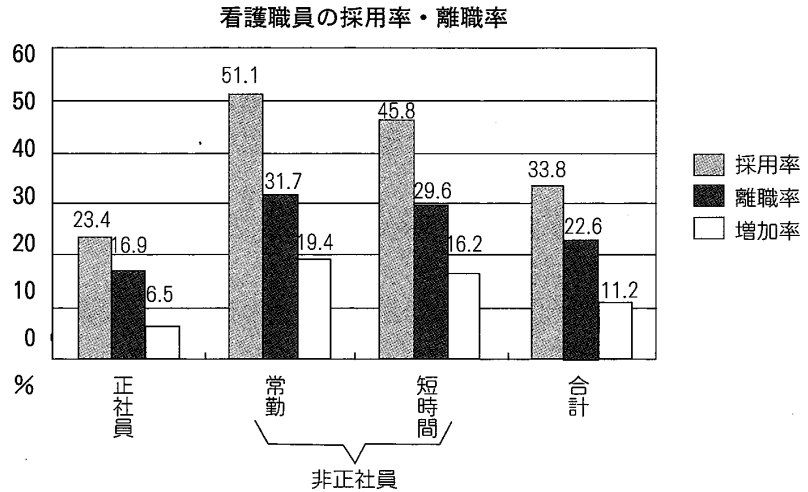
図2 訪問職員の採用率・離職率



また、図3より「介護職員の採用率・離職率」を見てみる総数7,611人で採用率は33.8%であったが、最も多かったのは非正社員の常勤労働者51.5%である。

離職者の総数は、5,095人で離職率は全体では22.6%であったが、最も多かったのは非正社員の常勤労働者の31.7%である。

図3 介護職員の採用率・離職率



また、離職者の事業所における勤務年数では、訪問介護員全体では「6ヶ月未満」23.1%と最も多く、次いで「1年未満」21.5%、「2年未満」19.8%である。介護職員全体では、「6ヶ月未満」29.4%と最も多く、「1年未満」20.5%、「2年未満」19.3%である。つまり離職者の傾向として、訪問介護員及び介護職員ともに「6ヶ月未満」退職が最も多く、両者共に「2年未満」が60%を超えている。さらに、同センター調査により、職種別不足状況についてみると「訪問介護員」25.2%が最も多く、次いで「看護師・准看護師」23.8%、「介護支援専門職」22.8%となっている。この調査結果から、全国的に訪問介護員の不足が深刻なことが明らかになっている。

このような現状のなかで、人材確保のための方法はどのように行われているのだろうか。同調査から、人材確保の方法として「ハローワーク（公共職業安定所）への求人」78%、「職員・知人による縁故募集」37.5%、「折り込みチラシ広告による募集」37.5%である。上記の募集方法で最も効果のあった方法では、「ハローワーク（公共職業安定所）への求人」37.2%、「職員・知人による縁故募集」21.0%となっている。

IV. 福祉人材確保施策の分析

厚生労働省は今後の福祉人材確保のための適切な対応を図るため、平成2年8月に「保健医療・福祉マンパワー対策本部」を設置し翌年3月にその中間報告をまとめている。それによると、三つの内容より構成されており、第1に、保健・医療福祉人材についての基本的視点として、人材の需給の見通し、サービスの特色および国民的課題についての取組みの必要性を指摘している。第2に、人材の確保について緊急性の高い職種についてその現状と方向性を示している。第3に、当面の具体的方策として平成3年度予算における対応策について述べている。このような流れを踏まえ平成4年6月には「社会福祉事業法及び社会福祉施設職員退職手当共済法の一部に関する法律（福祉人材確保法）が制定されている。

この福祉人材確保法は次の内容より構成されており、「社会福祉事業法の一部改正、社会福祉施設職員退職手当共済法の一部改正、基本指針について、福利厚生センターについて、福祉人材確保対策の推進について」である。

そのなかで福祉人材確保の施策「基本方針」については具体的に以下になっている。¹⁰⁾

¹⁰⁾ 社会福祉の動向編集委員会編集『社会福祉の動向』中央法規出版、2006年、pp286～287。

平成5年4月には、福祉人材確保法に基づく「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」(福祉人材確保指針)と「国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針」(福祉活動参加指針)が厚生大臣より告示された。このうち、福祉人材確保指針の概要については、次のとおりである。

【現状と今後の見通し】

- ・福祉サービスの質の向上と量的拡充のために人材確保が不可欠
- ・今後、若年労働力人口の減少が予想されるなかで、社会福祉分野での労働力需要は急増
- ・社会福祉事業団体で平成2年現在75万人の従事者を、平成12(2000)年には111万人程度の確保が必要
- ・高齢者保健福祉推進十か年戦略(ゴールドプラン)の実施により、介護職員が18万人増

【10年間で約3倍にする必要】

- ・障害者の自立と社会参加の促進のため、介護職員、相談指導職員、理学療法士、作業療法士等の養成確保が必要
- ・多様な保育需要への対応のため、専門的・指導的保育職員の養成確保が必要
- ・地域における各種サービスの総合的提供等のため、仲介者(コーディネーター)の養成確保が必要

社会福祉事業従事者措置確保の目標

- ① 専門的知識・技術と豊かな人間性を備えた資質の高い人材を早急に養成
- ② 処遇の改善等により、魅力ある職場づくりを推進し、必要な人材を確保
- ③ ①および②により、国民の需要に対応した適切なサービスを提供

具体的措置

経営者は人材確保のための措置に積極的に取り組む。これに対し、国および地方公共団体は、措置費の改善、福祉人材センター事業の拡充、福利厚生センターの設立をはじめとする支援措置を講ずる。

養成力の強化・従事者の資質向上

- ・介護福祉士等福祉専門職の養成力の強化
- ・生涯にわたる研修体系の確立

職務の困難性、専門性を適切に評価した、賃金、労働時間、福利厚生等の改善

- ・適切な給与水準の確保
- ・週40時間労働制の実現
- ・年次有給休暇の完全取得
- ・夜間勤務、祝日勤務の負担軽減

業務体制の見直し、業務の省力化、サービスの向上

- ・夜勤、宿日直勤務のみを行う介護職員の採用
- ・短時間就労、特定時間就労等従事者が受け入れやすい多様な勤務体制の整備
- ・福祉サービスの評価基準の確立と業務の標準化、効率化
- ・介護機器の活用、事務の電算化

就業の促進

- ・福祉人材センターを通じた、就労斡旋、人材掘り起こしの促進
- ・男性の参入の促進

従事者の社会的評価の向上

福祉教育の推進等による国民の福祉に対する理解の促進

社会福祉法人の経営の多角化、経営基盤の強化

(2) 福祉人材確保の予算

平成17年度社会福祉関係予算をみるといくつかの特色を見出すことができる。平成17年度予算は活力ある経済社会と持続的な財政構造の構築を図るため、「官から民へ」「国から地方へ」の基本的視点に立っている。その結果、「社会援護局（社会）」部門の平成17年度予算額は2,038,865百万円となり対前年度伸率で4.7%となり91,049百万円伸びている。この部所の中での予算内訳では、生活保護制度の適切な実施、セーフティネット支援対策等補助金、社会福祉施設等に対する支援福祉に携わる人材の養成、確保及び資質の向上、ホームレスの自立支援等基本方針を踏まえた施策の推進である。このなかで「福祉に関わる人材の養成、確保及び資質の向上」部門では、新に「社会福祉士養成のための実習指導者特別研修事業の創設」が設けられている。これは社会福祉士の養成課程において重要な相談援助技術の指導を充実させるため、施設等の現場で行う実習の指導者に対する研修を行うなど、福祉の人材の養成、確保及び資質の向上を図ることをねらいとしている。人材確保と施設職員の資質向上の予算内訳では以下の通りである。⁸⁾

①社会福祉職員研修センター運営委託員

58百万円

②社会事業学校経営委託員 521百万円

③中央福祉人材センター運営事業費 61百万円

④福利厚生センター運営事業費 164万円

以上みてきたように、社会福祉の人材確保については前年比できびしい予算のなかで実習生指導者特別研修事業の創設など、福祉人材の養成及び確保の視点から事業が組まれている。平成17年度予算では、一般歳出と「公共投資関係費」、「義務的経費」、「裁量的経費」に区分し、二割増の予算が認められ以下の予算配分を行っている。公共投資関係費については、総額を対前年度△3%の範囲内に抑制されていること。義務的経費については、制度・施策の抜本的見直しを行い、歳出を抑制すること。裁量的経費については、前年度予算額から2%減算（科学技術振興費に相当する額を除く）した額を上限として縮減するこ

と。その結果、17年度の一般歳出は、対前年度当初比0.7%減の47兆2829億円となっている。

おわりに

本稿では、福祉マンパワー対策における労働市場の分析について、福祉マンパワー養成の現状分析、福祉労働市場の求人と求職の分析、「平成17年度介護労働実態調査」の分析及び国の制度施策の社会福祉人材確保施策の分析を考察してきた。その結果、本研究から明らかになったことは、社会福祉専門従事者の養成では、現代的ケアニーズに即した質の高い従事者養成に向けて、具体的な取組みがかなりの部分でされてきている。しかし、訪問介護員および介護職員に限定すれば、雇用形態は非正社員の雇用形態が高く、離職率では2年以内に6割以上が退職している現状にある。施設や訪問系事業所では、開設予定の施設も含め、人材確保に何度も公募をかけている厳しい状況下にある。つまり、今後の課題として、求職と求人との関係のなかで質の高い人材を確保し、サービスの質を高めるためには、福祉事業者側には魅力ある事業経営が求められるし、また、今後社会福祉分野に希望される学生も含めた一般の場合は、福祉職の職業観形成が今求められていると筆者は考える。また、待遇改善も急務であるといえる。前稿¹⁾で示した静岡県内の2006年度20歳から24歳までの一般企業の平均賃金は、215,548円（勤続2.1年）である。介護職員の平均賃金は、209,000円となっている。

今後の研究課題として、前述した2年以内の6割以上の退職者のその後の職域の調査と、主たる退職理由などの詳細に分析考察することにより、福祉人材確保に寄与できると筆者は考えている。

また、本研究は筆者の終末ケア発展・促進のため、高齢者福祉分野の労働市場分析が不可欠なため進められた研究である。

本研究は、「平成18年度文部科学省科学研究費補助金、基盤研究(c)(2)【課題番号：16530391】「高齢者の終末ケアに関するケアマネジメントの研究」代表者 佐々木隆志」により進められており、本稿はその一部である。

11) 同上書、28ページ。